

モチベーションを高めるには

都心のエキナカが大きく変化しています。様々なお総菜やお土産の店が立ち並び、店員さん達の元気の良い声が響き渡って賑わいを増しています。昔ながらの商店街で見られた八百屋や魚屋が大声で発する口上は、今も大変有効であると再認識しています。威勢と歯切れの良い口上は、野菜や魚をより新鮮に、おいしそうに見せてくれます。更にはそれを使った料理までもが見えてきますので面白いものです。寅さんの口上を思い出す方も多いのではないのでしょうか。改めて、商売はまず店員のやる気とお客に楽しんでもらおうとする工夫が大切で、それ次第で成功の確率が決まるのだと思いました。

井原西鶴の『日本永代蔵』に、こんな話があります。ある染物商人が縁起の良い夢を願って宝船を敷いて寝たり、節分の豆を「福は内」と随分蒔いたりしましたが、その甲斐も無く貧しさから抜けられませんでした。それでも挫けず、商人は更にやる気を出して普通とは逆に貧乏神を祀ったところ、貧乏神から感謝されて繁盛のヒントになるお告げがもらえます。その後、このヒントから画期的な商品を編み出して大金持ちになったと言う話です。

また、二宮尊徳は農民指導の中で、「ナスに向って言葉でなれなれと言ってもダメで、水や肥料をやらねば良い実はならない。」と言ったそうです。同様に、社員のやる気は言葉で叱ったり注意したりするだけでは決して高まりません。

では、エキナカ店員のこの“やる気” =モチベーションはいついどこから来ているのでしょうか？

『頑張れ！』『なんとかなる！』といった掛け声だけの精神論は、きっかけにはなりますが長続きはしません。また、“恐怖と報酬”の動機付けだけでは、いつか慣れてしまうことによる限界がやってきます。会社としてモチベーションを引き出す仕組みづくりが必要です。

(1)面接制度:定期的な上司と部下のコミュニケーションを増やし、上司に悩みや課題を気軽に相談出来る仕組み。
 (2)人事評価制度:透明性のある公平・公正な制度設計と運用の仕組み。上司が部下の欠点の発見よりも長所を伸ばす育成の仕組み。
 (3)目標管理制度:部下が価値ある目標を持ち、その達成が「自己の幸福になる」というストーリーを具体的に描くことができる仕組み。

「モチベーション」「MOTIVATION」の語源は、モーティブ「MOTIVE」とアクション「ACTION」が合成されたものです。モーティブの意味は、動機、理由、目的です。アクションの意味は、行動、活動、働きですから、モチベーションの意味は、「目標を目指した行動」ということになります。蓋し、具体的な行動の伴う仕組みが肝要です。

お仕事カレンダー

5月10日(水)	源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(4月分) 一括有期事業開始届(建設業)届出
5月31日(水)	3月決算法人の申告・納税、9月決算法人の予定納税 (前事業年度の法人税額が20万円超、直前の課税期間の消費税年税額が48万円超400万円以下) 6月・9月・12月決算法人の消費税予定納税 (直前の課税期間の消費税年税額が400万円超4,800万円以下) 自動車税の納付 都道府県の条例で定める日まで



【2歳までの育児休業再延長等は今年の10月より施行に】

育児休業の2歳までの延長等に関する法改正は、改正雇用保険法とともに今国会で一括審議され平成29年3月31日に成立しています。改正される内容は以下の3点であり、企業としては、より従業員の育児を支援することが求められます。

最長2歳まで育児休業の再延長が可能に... 1歳6か月以後も、保育園等に入れられないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できる。なお、雇用保険の育児休業給付金の給付期間も2歳までとなる。

子どもが生まれる予定の従業員等への育児休業等の制度等の周知... 従業員やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、会社はその従業員等に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設される。

育児目的休暇の導入を促進... 未就学児を育てながら働く従業員が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。この育児目的休暇は、例えば、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇等があります。

全事業者が対象 [5月30日施行] 個人情報保護法の改正ポイント

個人情報保護法改正法は平成27年9月に公布され、28年12月20日の閣議決定により29年5月30日の全面施行が決められました。ここでは重要だと思われる改正内容などについて、ご紹介します。

全事業者が適用対象に

まず、小規事業者の適用除外規定の削除により、基本的には全事業者（一部例外あり）が適用対象となりました。これまでは、取扱う個人情報（ ）が5,000人以下の事業者については個人情報保護法の適用除外とされていましたが、改正によりこれらの事業者も適用の対象となります。

（ ）個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものや、他の情報との容易な照合によって個人を識別できるものをいいます。例として、氏名・住所・生年月日、顔写真、マイナンバー、旅券番号、免許証番号、顔認識データ、指紋認識データなどがあります。

第三者提供にかかる記録等の義務

次に、第三者への提供にかかる記録等の義務です。改正法では、原則として個人データの受け渡しについては、トレーサビリティ（追跡可能性）を確保するために、すべて記録する必要があるとされています。ただし、個人データを本人に代わって提供していると判断される場合や、提供の過程において一部がマスクされるなどして個人識別性が失われた場合などは、この限りではありません。

第三者提供のオプトアウトに対する規制強化

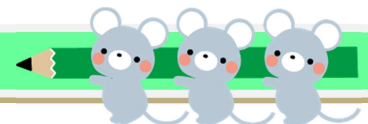
最後に、第三者提供のオプトアウトに対する規制強化です。オプトアウトとは、提供される個人データの項目や提供の方法等を本人に通知し又は本人に容易に知り得る状態にし、第三者提供の停止を求める場合には本人から事業者に連絡するという方式のことであり、本人の同意を得ずに個人情報を第三者に提供することができるようにする手続きです。

多くの事業者が利用していた方式ですが、オプトアウトでは本人による第三者提供の停止を確実に申し出ることができるようにされることが制度の要であるものの、改正前にはこれが十分でない事例が見受けられていました。改正法では、このオプトアウトを行う場合には、要件の充足を確認するため、新設された個人情報保護委員会に対し届出する必要があるとされています。

以上のように、改正法は、個人情報を積極的に利用している事業者のみならず、個人情報を扱うすべての事業者において何らかの対策が必要となるものと思われます。自社にどのような対策が必要となるか、個人情報保護委員会のHP (<https://www.ppc.go.jp/>)などで改正法の詳しい情報が解説されていますので、ご確認下さい。

企業が持つ個人情報の流出事故は、依然として発生しています。また、昨年のマイナンバー制度の運用開始、今回の改正個人情報保護法の施行により、個人情報保護に対する世の中の関心が高まっています。自社の対策に不安のある企業は、早急に見直しを行うことが求められます。

お 仕 事 備 忘 録



1. 住民税の改定対応

来月は特別徴収を行う住民税の改定月です。今月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

4. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。